ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL BAGIAN MESIN DI KAPAL AHT SEAWAYS 15

Disusun sebagai salah satu syarat penyelesaian Program
Pendidikan Dan Pelatihan Pelaut (DP) Tingkat I

MUSLIMIN

NIS: 25.01.102.019

AHLI TEKNIK TINGKAT I

PROGRAM DIKLAT PELAUT TINGKAT I

POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASAR

2025

PERYATAAN KEASLIAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama	:	**MUSLIMIN**
Nomor Induk Siswa	:	25.01.102.019
Program Pelatihan	:	Ahli Teknik Tingkat I

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul:

ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL BAGIAN MESIN DI KAPAL AHT SEAWAYS 15

Merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam KIT tersebut, kecuali tema dan yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide sendiri.

Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Makassar.

Makassar, 21 Maret 2025



MUSLIMIN

PERSETUJUAN SEMINAR
KARYA ILMIAH TERAPAN

Judul : **ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL BAGIAN MESIN DI KAPAL AHT SEAWAYS 15**

NAMA PASIS : MUSLIMIN

NIS : 25.01.102.019

PROGRAM DIKLAT : AHLI TEKNIK TINGKAT I

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan.

Makassar, 13-03-2025

Menyetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
RAHMAT HIDAYAT,S.T.,M.Mar.E	**INCE ANSAR H. ARIFIN S,Si.T.,M.Mar.E**
NIP. 198605172010121006	**NIDN. 8951510021**

Mengetahui:
Manager Diklat Teknis
Peningkatan dan Penjenjangan

Ir. SUYUTI, M.Si., M.Mar.E
NIP. 196805082002121002

ANALISIS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANAK BUAH KAPAL BAGIAN MESIN DI KAPAL AHT SEAWAYS 15

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUSLIMIN
25.01.102.019
AHLI TEKNIK TINGKAT I

Telah di pertahankan di depan panitia Ujian KIT

Pada tanggal, 21-03-2025

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
RAHMAT HIDAYAT,S.T.,M.Mar.E	**INCE ANSAR H.ARIFIN S,Si.T.,M.Mar.E**
NIP. 198605172010121006	**NIDN.8951510021**

Mengetahui:

A.n. Direktur
Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Pembantu Direktur I

Capt.FAISAL SARANSI, M.T.,M.Mar
NIP. 197503291999031002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan KIT ini. Tugas akhir ini merupakan salah satu persyaratan bagi Perwira Siswa Jurusan Ahli TeknikTingkat I (ATT I) dalam menyelesaikan studinya pada program ATT I di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian tugas akhir ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi tata bahasa, struktur kalimat, maupun metode penulisan.

Tak lupa pada penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Capt. Rudy Susanto, M.Pd. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Ir. Suyuti, M.Si., M.Mar.E. selaku Manager Diklat Teknis Peningkatan dan Penjenjangan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
3. Rahmat Hidayat, S.T., M.Mar.E selaku pembimbing I penulisan KIT Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
4. Ince Ansar H.Arifin S,Si.T.,M.Mar.E selaku pembimbing II penulisan KIT Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
5. Seluruh Staf Pengajar Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar atas bimbingan yang diberikan kepada penulis selama mengikuti program diklat ahli Teknik tingkat I (I) di PIP Makassar.
6. Rekan-rekan Pasis Angkatan XLII Tahun 2025

7. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak, Ibu, dan Istriku tercinta yang telah memberikan doa, dorongan, serta bantuan moril dan materi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan KIT ini.

Dalam penulisan KIT ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan- kekurangan dipandang dari segala sisi. Tentunya dalam hal ini tidak lepas dari kemungkinan adanya kalimat-kalimat atau kata-kata yang kurang berkenan dan perlu untuk diperhatikan. Namun walaupun demikian, dengan segala kerendahan hati penulis memohon kritik dan saran-saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan makalah ini. Harapan penulis semoga karya tulis ilmiah terapan ini dapat dijadikan bahan masukan serta dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Makassar, 21 Maret 2025

Penulis,



MUSLIMIN

ABSTRAK

MUSLIMIN" Analisis kepemimpinan dalam meningkatkan Motivasi kerja anak buah kapal bagian mesin di kapal AHT SEAWAYS 15 , di bimbing oleh bapak Rahmat Hidayat, dan Ince Ansar Arifin

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang sangat dibutuhkan oleh anak buah kapal (ABK) untuk memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan di atas kapal, seperti perawatan mesin, perawatan alat safety, serta berbagai peralatan bantu kerja lainnya. Namun, dalam kenyataannya, seringkali ditemukan penumpukan pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi pada anak buah kapal. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga kelancaran operasional di kapal, terutama pada bagian mesin.

Karya ilmiah terapan ini dilaksanakan di kapal AHT SEAWAYS 15 milik perusahaan Seaways International LLC, selama pelayaran dari Luanda (Angola) menuju Block 17,32 Soyo. Penelitian ini fokus pada bagaimana peran seorang pemimpin, dalam hal ini 2nd Engineer, dalam memotivasi anak buah kapal untuk menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan jadwal perawatan yang telah ditentukan. Selama pelayaran, ditemukan bahwa beberapa peralatan bantu di kamar mesin tidak mendapatkan perhatian yang cukup dalam hal perawatan, meskipun para masinis seharusnya mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjaga peralatan tersebut.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rutinitas pekerjaan di bagian mesin, terutama dalam perawatan mesin dan peralatan lainnya, sudah menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh anak buah kapal. Namun, motivasi yang kurang optimal dari pimpinan, dalam hal ini 2nd Engineer, berpengaruh pada rendahnya semangat kerja anak buah kapal. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi tim untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan prosedur, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi perawatan mesin kapal. Dalam hal ini, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas dan memberikan dorongan semangat memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kualitas pekerjaan di kapal.

ABSTRACT

MUSLIMIN" Analysis of leadership in improving work motivation of crew members in the engine section on the AHT SEAWAYS 15 ship, guided by Mr. Rahmat Hidayat, and Ince Ansar Arifin

Work motivation is a key factor that is greatly needed by crew members (ABK) to provide encouragement in carrying out work tasks on board, such as engine maintenance, safety equipment maintenance, and various other work aids. However, in reality, there is often a buildup of work caused by a lack of motivation in the crew. This is a challenge in itself in maintaining smooth operations on the ship, especially in the engine section.

This applied scientific work was carried out on the AHT SEAWAYS 15 ship owned by the company Seaways International LLC, during the voyage from Luanda (Angola) to Block 17.32 Soyo. This study focuses on the role of a leader, in this case the 2nd Engineer, in motivating the crew to carry out their work seriously and in accordance with the predetermined maintenance schedule. During the voyage, it was found that some auxiliary equipment in the engine room did not receive sufficient attention in terms of maintenance, although the engineers should have known their duties and responsibilities in maintaining the equipment.

The results of this study indicate that the routine work in the engine section, especially in the maintenance of engines and other equipment, has become a habit carried out by the crew. However, less than optimal motivation from the leader, in this case the 2nd Engineer, has an effect on the low work spirit of the crew. An effective leader can motivate the team to work earnestly and in accordance with procedures, thereby increasing the effectiveness and efficiency of ship engine maintenance. In this case, a leader who is able to provide clear direction and provide encouragement has a big influence in improving the quality of work on the ship.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**

HALAMAN PENGAJUAN ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

ABSTRAK ..... **vi**

ABSTRACT ..... **vii**

DAFTARISI ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Batasan Masalah 4

D. Tujuan Karya Ilmiah Terapan 5

E. Manfaat Karya Ilmiah Terapan 5

F. Hipotesis 5

BAB II KAJIAN PUSTAKA **6**

A. Faktor Manusia 6

B. Organisasi Di Kapal 33

C. Konvensi Ketenagaan Maritim (MLC 2006) 41

D. Planned Maintenance System (PMS) 43

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN 52

A. Lokasi Kejadian 52

B. Situasi dan Kondisi 52

C. Temuan 53

D. Urutan Kejadİan 53

E. Analisis dan Pembahasan 55

BAB IV PENUTUP 62

A. Simpulan 62

B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA 64

LAMPIRAN 66

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kapal laut merupakan sarana yang paling cocok untuk transportasi sehingga di tuntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara efisien dan ekonomis baik dan segi biaya. Demikian halnya dalam peningkatan pembangunan khususnya sarana dari prasarana suatu daerah, kapal laut sangat berperan sebagai alat transportasi barang, kapal-kapal laut ini di kontrak untuk melayani pengiriman dari suatu tempat ke tempat yang lain atau dari satu negara ke negara lain.

Sehubungan dengan meningkatnya penggunaan jasa angkutan laut dan efisiensi waktu yang dibutuhkan, maka pihak perusahaan pelayaran harus meningkatkan mutu pelayanan dan memenuhi keinginan konsumen. Hal ini sangat penting karena menyangkut suatu kepercayaan konsumen untuk menggunakan kapal laut tersebut sebagai alat pengangkutan, sehingga diperlukan tenaga yang cukup, terampil dan bertanggung jawab dibawah pimpinan seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi pada setiap bawahannya.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh Anak Buah Kapal untuk memberikan dorongan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaan di kapal, seperti perawatan permesinan di kamar mesin maupun di ruang akomodasi, perawatan alat safety, peralatan alat-alat bantu kerja dan aktifitas lain. Namun kenyataan sering terjadi penumpukan pekerjaan

yang disebabkan semangat kerja Anak Buah Kapal (ABK) yang kurang termotivasi.

Penumpukan pekerjaan yang penulis maksudkan adalah terjadinya penundaan seperti pengecatan dan pembersihan pada lantai kamar mesin yang seharusnya tidak ditunda, karena tidak adanya motivasi anak buah kapal bagian mesin untuk menyelesaikannya. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi atau usaha. Pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya, karena pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasinya, dia juga mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran-sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Di kapal manajemen puncak adalah Nahkoda. Nahkoda mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh atas terlaksananya pelayaran yang baik berkaitan dengan keselamatan kapal, muatan, penumpang serta keselamatan kru kapalnya. Dalam kedudukannya sebagai wakil pengusaha kapal Nahkoda berkewajiban menyelesaikan perjalanan dengan waktu yang tepat dan biaya minim.

Dewasa ini kita kenal pemimpin sebagai seorang yang mampu memahami dan mengerti dengan baik atas apa yang akan dilakukan, atau bisa juga disebut orang yang memiliki kelebihan sehingga ia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk mengarahkan serta mampu membimbing bawahannya sehingga akan mendapatkan pengakuan serta dukungan dan bawahannya dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Bahwa setiap pemimpin kapal sangatlah berperan penting dalam memotivasi kerja crew di kapal. Hal ini menjelaskan bahwa peranan pemimpin dalanı kinerja crew di kapal sangatlah berperan penting karena seorang Nahkoda dan Chief Engineer adalah pemimpin di kapal, jadi peran seorang Nahkoda dan Chief Engineer dalam memberi motivasi kerja Anak Buah Kapal (ABK) di kapal sangatlah penting untuk menjalin kerja sama di semua lini atau sector yang ada di kapal.

Adapun fakta yang terjadi di kapal tempat penulis bekerja, terbengkalainya beberapa pekerjaan perawatan di kamar mesin yang sepatutnya ini tidak terjadi Dalam pengamatan penulis, Anak Buah Kapal mengalami penurunan motivasi, ini terlihat dan beberapa pekerjaan perawatan dan perbaikan yang tidak terselesaikan berdasarkan PMS (Plan Maintenance System) yang sudah ada Dalam hal ini Pemimpin di Kapal untuk Engine Dept yakni Chief Engineer harus punya metode atau cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan Motivasi ABK bagian mesin' bahwa pemimpin berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan baik itu pengerjaan dalam hal perawatan maupun perbaikan mesin, hal ini membuat semangat para bawahan untuk lebih serius bekerja dan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan rutinitas yang dilakukan oleh para Anak Buah Kapal (ABK) tersebut. Ketika Chief Engineer turut ambil bagian dalam pekerjaan perawatan dan perbaikan, maka, semua pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik, karena semua itu didasari oleh motivasi yang dibangun oleh Chief Engineer melalui pendekatan kerja.

Setiap pemimpin harus mampu memberikan contoh kedisiplinan yang dapat diteladani oleh bawahannya karena faktor tersebut merupakan kunci dan keberhasilan seseorang dalam memimpin Anak Buah Kapal (ABK).

Mengingat disiplin merupakan faktor penting dan kunci dan suksesnya suatu usaha, maka peranan dan Nahkoda sebagai pemegang komando tertinggi di kapal sangat diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan agar nantinya akan memiliki anak buah yang bertanggung jawab sehingga kelancaran dan transportasi laut dapat terwujudkan dan itu pun dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan pelayaran"

Sesuai hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul "analisis kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja anak buah kapal bagian mesin di kapal aht seways 15" .

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah: Apakah yang menyebabkan motivasi anak buah kapal menurun?

C. Batasan Masalah

Mengingat begitu luasnya permasalahan yang akan dibahas dalam Karya Ilmiah Terapan ini, maka Penulis membatasi dalam batasan masalah hanya di kapal AHT SEAWAS 15 yaitu bentuk pemberian reward

dalam peningkatan motivasi Anak Buah Kapal (ABK) mesin dalam rangka melakukan pekerjaan perawatan dan perbaikan dengan tepat waktu.

D. Tujuan Karya Ilmiah Terapan

1. Untuk mengetahui kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan Motivasi kerja Anak Buah kapal (ABK) di Kapal
2. Untuk mengetahui bentuk pemberian motivasi Anak Buah Kapal (ABK) bagian mesin di kapal.

E. Manfaat Karya Ilmiah Terapan

1. Sebagai bahan pemikiran kepada perusahaan pelayaran Indonesia tentang pentingnya peranan kepemimpinan di kapal.
2. Sebagai gambaran pada setiap calon pemimpin khususnya lulusan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar sebagai calon pemimpin di kapal yang dapat diteladani oleh bawahannya.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji tentang kepemimpinan di kapal.

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, hak memberikan motivasi bagian anak buah kapal untuk kerja Crew kapal bagian mesin diduga penurunan motivasi kerja anak buah kapal disebabkan oleh:

1. Pemberian reward (hadiah) yang tidak sesuai dan Punishment (sanksi)
2. Pendekatan kerja yang otoriter.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Faktor Manusia

1. Pengetahuan Dan Keterampilan Tentang Kepemimpinan

Banyak definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli atau pakar mengenai kepemimpinan (*Leadership*). Defenisi itu berbeda-beda rumusnya, namun apabila dikaji secara mendalam pada umumnya mengandung pengertian mendasar yang sama.

Menurut Young (Dalam Asep Suryana (2020:1-4) pada buku Konsep Dasar Kepemimpinan bahwa Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi Penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Setiap pemimpin, apakah ia pemimpin organisasi, pemimpin perusahaan, pemimpin lembaga-lembaga masyarakat, atau pemimpin di atas kapal, memiliki kepemimpinan yang tentu untuk mempengaruhi atau mendorong orang lain terutama orang yang berada dibawah pimpinannya agar supaya orang tersebut secara sadar, ikhlas dan memiliki semangat pengabdian melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan.

Menurut Tahir Usemahu (2015) dalam buku dan teorinya, "Pemimpinan dan Kepemimpinan" yang ditulis dan dijelaskan bahwa "pemimpin, sebagai kepemimpinan, merupakan perpaduan dari

berbagai sifat yang memungkinkan individu yang mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan beberapa tugas tertentu"

Pengertian kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa aspek misalnya:

1. Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan, bakat, dan gagasan yang selalu berkembang, bertumbuh dan berubah untuk menjadi seorang pemimpin, yang memberikan inspirasi kepada orang lain untuk mengikutinya.
2. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dan perilaku yang pada dasarnya berorientasi kepada kepentingan pribadi kepada orientasi pencapaian tujuan organisasi.
3. Kepemimpinan merupakan suatu sikap tingkah laku atau perilaku yang terpuji dan mengagumkan sehingga segala kebijaksanaannya, perintahnya dan instruksinya dapat dimengerti dan dilaksanakan dengan sepenuh hati dan segala kesungguhan.
4. Kepemimpinan merupakan suatu peranan untuk menguasai. mengatur dan mengawasi agar tujuan kolektif tercapai dan terjaga secara efisien dan efektif.
5. Kepemimpinan merupakan suatu kepribadian yang berwibawa dapat menjadi panutan dan mempunyai pengaruh psikologi untuk merubah cara berpikiran dan cara bertindak orang lain.

Ini menunjukan bahwa kepemimpinan merupakan alat yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu secara tepat

sasaran. Hal ini mengindikasikan semakin baik nilai kepemimpinan, maka semakin baik pula usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh individu ataupun organisasi tersebut, apakah itu pemimpin perusahaan, pemimpin lembaga-lembaga kemasyarakatan, ataupun pemimpin di atas kapal.

Menurut Mu'ah, dkk (2019:17-18) yang terdapat di dalam bukunya "Kepemimpinan" mengemukakan bahwa macam-Macam pengertian kepemimpian menurut para ahli sebagai berikut:

a. Wahjosumidjo (1987: 11): Kepemimpinan adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
b. Sutarto (1998: 25): Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
c. Moejiono (2002): Kepemimpinan adalah sebagai akibat dari pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.
d. Ahmad Rusli dalam kertas kerjanya Pemimpin dalam Kepimimpinan Pendidikan (1999): Menyatakan pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pengikutnya) ke arah mencapai tujuan yang ditetapkan.
e. Miftah Thoha dalam bukunya Perilaku Organisasi (1983): Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk .

2. *Personality* (Kondisi Mental dan Kondisi Kru)

Kondisi mental dan emosi dalam perilaku pemimpin perlu memiliki konsep-konsep kepemimpinan serta melihat latar belakang history dari bawahan dari belajar, dari pengalaman agar dapat kepuasan hasil dalam kelompok kerja. Untuk menjadi seorang pemimpin, sifat-sifat yang di perlukan meliputi tugas-tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi yang perlu diperhatikan seorang pemimpin.

Banyak orang telah melakukan penelitian dan studi tentang kepemimpinan dan hasilnya berupa macam-macam teori tentang kepemimpinan. Teori demikian mencakup perbedaan dan pendapat metodologi keterangan-keterangan dan kesimpulan. Setiap teori mempunyai pengikut masing-masing yang beranggapan bahwa teori mereka adalah benar dan tepat.

Menurut Mu'ah, dkk (2019:15) mengemukakan bahwa pemimpin adalah orang-orang yang menetukan tujuan,motivasi dan tindakan kepada orang lain.Pemimpin adalah orang yang memimpin.Pemimpin dapat bersifat resmi(formal dan tidak resmi non formal). Pemimpin resmi diangkat atas dasar surat keputusan resmi dari orang yang mengagngkatnya dan biasanya mendapat gaji,sedangkan pemimpin tidak resmi diangkat tanpa surat keputusan dan biasanya tanpa gaji.Seseorang dapat diangkat sebagai pemimpin karna mempunyai kelebihan dari anggota lainnya.Kelebihan itu ada yang berasal dari dalam dirinya dan ada pula yang berasal dari luar dirinya.Kelebihan dari

dalam dirinya iya memiliki bakat sebagai pemimpin dan memeiliki sifat-sifat pemimpin yang efektif.Kelebihan dari luar diri karna iya dikenal dan mempunyai hubungan baik dengan yang sedang berkuasa ,punya banyak teman,dari keturunan orang kaya atau keturunan bangsawan atau penguasa .

Menurut Kartini Kartono (1985) dalam bukunya “pemimpin dan kepemimpinan”. Menyatakan bahwa: Teori kepemimpinan adalah suatu pengrealisasian dan suatu seni fakta perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan.

3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang baik akan memahami bahwa mendengarkan bawahan akan membuat mereka merasa dihargai dan merupakan sarana untuk mendapatkan *feed back* dan mereka. Lakukan klarifikasi dengan pertanyaan yang tepat dan tidak menyakiti untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam mengambil keputusan. Mendengar aktif akan membuat bawahan dapat mengungkapkan perasaan sehingga kebutuhan psikologisnya dapat terpenuhi dan sekaligus mengurangi rasa cemas yang dirasakannya.

Menurut Budi Sunarso (2022:25-28). Dalam bukunya ”Teori Kepemimpinan”. Bahwasanya Teori Kepemimpinan Berdasarkan konsep, sifat, sikap dan cara-cara pemimpin melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya akan menimbulkan gaya dan tipe kepemimpinan yang berbeda antara satu pimpinan dengan yang lainnya. Dalam

menjalankan kepemimpinannya seseorang memiliki gaya-gaya tersendiri. Gaya (style) adalah suatu cara berperilaku khas dari seorang pemimpin terhadap anggotanya. Maka berikut ini tipe kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa gaya, di antaranya:

1. **Gaya Kepemimpinan Kontinum**

   Gaya ini pertama kali dikembangkan oleh Tannenbaum dan Schmidt (1957). Kedua ahli ini berpendapat bahwa terdapat dua bidang pengaruh yang ekstrem dalam gaya kepemimpinan seorang, yaitu:

   a. Bidang pengaruh pimpinan

   b. Bidang pengaruh kebebasan bawahan

   Pada bidang pertama, pemimpin lebih menggunakan otoritasnya, sedangkan pada bidang kedua lebih menekankan gaya demokratis.

2. **Gaya Kepemimpinan 3 Dimensi**

   Reddin (1970) dalam Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan (2010) membagi gaya kepemimpinan ke dalam 3 bagian yaitu Gaya kepemimpinan yang efektif: a) Eksekutif. Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. b) Pencinta pengembangan/ developer. Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, perhatian yang minimum terhadap tugastugas pekerjaan. c) Otoritas yang baik hati/benevolent autocrat. Gaya ini memberikan

perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. d) Birokrat. Gaya ini memberikan perhatian yang minimum baik terhadap tugas dan hubungan kerja.

4. Makna Kepemimpinan

Tidak semua pemimpin dapat mencapai tujuan organisasi. Sebagai pemimpin mana kemunduran untuk membawa organisasi yang dipimpinnya.

Pemimpin struktural pemimpinan dan relasional yang efektif Sejumlah karakteristik yang perlu dimiliki orang yang ingin jadi pemimpin efektif

1. Memiliki visi ke depan.
2. Cakap secara teknis.
3. Membuat keputusan tepat
4. Berkomunikasi dengan baik.
5. Memberikan keteladanan dan contoh.
6. Mampu mencapai orang.
7. Mampu menahan emosi.
8. Tahan menghadapi tekanan.
9. Bertanggung jawab.
10. Mengenali anggota.
11. Cekatan dan penuh inovasi.

Menurut Kartini Kartono, RA (1985) dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" bahwa syarat-syarat seorang pemimpin adalah dengan dikaitkan dengan 3 hal penting yaitu:

a. Kekuasaan

   Adalah kekuatan otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu

b. Kewibawaan

   Adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh terhadap pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

c. Kemampuan

   Adalah segala kesanggupan, kekuatan, kecakapan, keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dan anggota biasa.

5. Peran Kepemimpinan

Menurut William James Redding (1983:30) Menentukan watak dan type pemimpin.Jakarta;Bumi aksara. di dalam buku pemimpin dan kepemimpinan yang ditulis oleh Dra. Kartini Kartono bahwa menentukan watak dan tipe pemimpin atas tiga pola dasar yaitu:

1. Berorientasi tugas.
2. Berorientasi hubungan kerja.
3. Berorientasi hasil yang efektif.

Berdasarkan pada penonjolan ketiga orientasi tersebut dapat di tentukan delapan tipe kepemimpinan yaitu:

1. *Tipe deserter* (pembelot). Sifatnya bermoral rendah tidak memiliki rasa keterlibatan tanpa pengabdian tanpa loyalitas dan ketaatan sukar diramalkan.
2. *Tipe birokrat*.

   Sifatnya patuh pada peraturan dan norma-norma manusia, organisasi, tepat, cermat.
3. *Tipe missionary* (misionaris).

   Sifatnya terbuka, penolong lembut hati, ramah tamah.
4. *Tipe developer* (pembangun).

   Sifatnya kreatif, dinamis, inovatif melimpahkan wewenang dengan baik, menaruh kepercayaan pada bawahan.
5. *Tipe orokrat*.

   Sifatnya keras, diktatoris, mau menang sendiri, keras kepala, sombong, bandel.
6. *Benevolent autocrat*.

   Sıfatnya lanar, tertib, ahli dalam mengorganisir, besar rasa ketertiban diri.
7. *Tipe compromiser*.

   Sifatnya plintat-plintut selalu mengikuti angin, tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan dan berpandangan pendek.

8. Tipe eksekulzf

Sifatnya bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandangan jauh dan tekun.

6. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Seorang pemimpin setidaknya harus memenuhi syarat-syarat kepemimpinan demi tercapainya suatu struktur organisasi yang baik demi tercapainya suatu tujuan, semua itu harus selalu dikaitkan dengan 3 hal penting yaitu

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam proses mempengaruhi mengkoordinasikan, menggerakkan segala komponen dalam organisasi dalam suatu upaya untuk efesiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Budi Sunarlo (2022:25-28) Dalam Buku Teori Kepemimpinan, menyatakan bahwa Tipe-tipe kepemimpinan yang diuraikan secara umum dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang Otokratis

Tipe kepemimpinan otokratis disebut juga dengan kepemimpinan “authoritarian”. Dalam kepemimpinan yang otoriter, pimpinan bertindak sebagai diktator terhadap anggotaanggota kelompoknya. Dominasi yang berlebihan mudah untuk menghidupkan oposisi atau menimbulkan sifat apatis, atau sifat-sifat pada anggota-anggota kelompok terhadap pimpinannya. Seorang pemimpin yang otokratis ingin memperlihatkan kekuasaan dan tanggung jawabnya, sehingga maju mundurnya

sekolah tergantung pada kepemimpinannya. Oleh sebab itu pengawasan terhadap bawahannya sangat ketat, karena ia khawatir kalau pekerjaan bawahannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Berikut adalah ciri-ciri dari kepemimpinan otokratis: 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan 2) Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pimpinan 3) Komunikasi berlangsung satu arah 4) Pengawasan dilakukan secara ketat 5) Prakarsa dari atas dan tanpa kesempatan bawahan untuk memberikan saran 6) Lebih banyak kritik daripada pujian 7) Pimpinan menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna 8) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan.

2. Kepemimpinan yang Pseudo-Demokratis

   Tipe ini juga dikenal dengan demokratis semu atau manipulatif demokratis. Pemimpin memperlihatkan Kesan demokratis dalam kepemimpinannya namun sebenarnya bersifat otokratis. Pemimpin memberi hak dan kuasa kepada para anggotanya untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan, ia mengatur siasat yang pada akhirnya dapat mendesak bawahannya supaya kemauannya juga yang terwujud.

3. Kepemimpinan yang *"Laissez-faire*"

   Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, dia memberikan bawahannya kebebasan dalam bertindak dan berekspresi. Pimpinan sering kali

tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Kepemimpinan ini menghendaki supaya pada bawahannya diberikan banyak kebebasan. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada bawahan tanpa petunjuk dan saran dari pimpinan. Tingkat keberhasilan o0rganisasi atau lembaga semata-mata disebabkan oleh kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan pimpinan. Pemimpin membiarkan para guru bekerja sesuka hati, berinisiatif dan tidak diawasi dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin ini bekerja tanpa rencana sehingga pekerjaan secara keseluruhan di sekolah tersebut menjadi tidak teratur dan kacau balau.

Kepemimpinan laissez faire dapat dicirikan dari hal-hal berikut: 1) Pimpinan melimpahkan sepenuhnya kepada bawahan, 2) Keputusan dan kebijakan lebih banyak diserahkan kepada bawahan, 3) Pimpinan hanya berkomuni kasi apabila diperlukan oleh bawahan, 4) Hampir tidak ada pengawasan, 5) Pemrakarsa selalu datang dari bawahan, 6) Hampir tidak ada pengarahan dari pimpinan, 7) Kepentingan pribadi lebih dominan daripada kepentingan kelompok, dan 8) Tanggung jawab dipikul oleh orang per orang.

7. Perilaku Kepemimpinan

Menurut Budi Sunarso (2022:64-97) dalam bukunya Teori kepemimpinan. Perilaku pimpinan itu terdiri dari tampilan secara fisik, keterampilan dan sikap, ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh situasi dan efektivitas pengaruh dipengaruhi oleh situasi serta seberapa tinggi penampilan, keterampilan dan sikap maksimal dimiliki oleh pimpinan. Personal power itu tidak akan berarti untuk dapat menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dijalankan efektif dalam mempengaruhi orang lain. Personal behavior pimpinan dan keterampilan dalam mempengaruhi harus terangkum di dalamnya bila kita menginginkan kelanjutan bagaimana pimpinan mempengaruhi orang lain. Kekuasaan personal dari pimpinan sangat bergantung kepada kemampuan/ keterampilan dari pimpinan.

Dalam keseluruhan mekanisme kerja manajemen organisasi sebagai proses sosial, mengemukan tiga jenis keterampilan yang seyogyanya dimiliki oleh pemimpin yang juga sebagai manajer, yaitu : (1) keterampilan teknis, yakni keterampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode, dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan tugastugas tertentu; (2) keterampilan manusiawi yakni keterampilan yang menunjukkan kemampuan seorang manajer di dalam bekerja dengan orang lain secara efektif dan efisien (3) keterampilan konseptual yakni keterampilan yang berkenaan dengan cara kepala sekolah memandang sekolah, keterkaitan sekolah dengan struktur di atasnya dan dengan pranata-pranata kemasyarakatan,

serta program kerja sekolah secara keseluruhan (dalam Danim, 1995).

1. Kepemimpinan Manajerial dan Kepemimpinan personal.

   Dalam organisasi kekaryaan (*work organization*) manajemen di kapal menunjukan peranan yang amat penting lebih-lebih dalam organisasi yang sangat besar kepemimpinan dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis ditinjau dan hubungan manajer dengan karyawan.

   a. Kepemimpinan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para karyawan kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam hubungan ini kesempatan manajer untuk mengadakan kontak dengan seluruh karyawan relatif kecil sekali, lebih-lebih dalam organisasi yang besar ruang lingkup operası nasional atau internasional sehubungan dengan ini pula kegiatan mengintegrasikan, mengkoordinasıkan dan menggerakkan pada karyawan oleh pimpinan organisasi sebagai manajer puncak (*top manajer*) dilakukan dalam pendelegasian wewenang kepada manajer (*middle manajer* dan manajer dan manajer pengawas).

   b. Kepemimpinan Personal (*Personal Leader Ship*).

      Kepemimpinan personal adalah kepemimpinan yang terdapat pada manajer, pengawas yang melaksanakan rencana yang di buat manajer puncak melakukan pencapaian tujuan

bersama, dalam kehidupan yang diatur berdasarkan peraturan, orang-orang yang terlibat dalam kehidupan seperti itu jelas tidak mempunyai kebebasan, karena wajib tunduk peraturan, mereka menganggap seseorang menjadi pemimpinnya, disebabkan peraturan yang mewajibkannya. Disitu hak-hak para anggota organisasi disesuaikan dengan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh peraturan.

8. Efektifitas

Menurut Fredddy Numberi (2009: 69) dalam bukunya, "Kepemimpinan sepanjang masa "menyatakan perilaku kepemimpinan (*Behavior Theory of Leadership*) Teori ini tidak menerima bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan atau berdasarkan kapabilitas seorang individu, tetapi lebih memberi perhatian pada apa yang dilakukan oleh para pemimpin. Jika sukses seorang bisa didefinisikan, apa tindakan yang dilakukan pemimpin. Dengan begitu, tidak sulit bagi orang lain untuk mengikuti jejak yang sama. Pemahaman ini memberi sesuatu yang lebih konkret untuk diajarkan dan dipelajari dibandingkan dengan hanya berdasarkan petunjuk petunjuk sesaat dan "*traits*" (kewibawaan seorang pemimpin) dan "*capabilities*" (kemampuan yang dimiliki) yang merupakan definisi yang samar-samar. Jadi, efektivitas kepemimpinan akan berhubungan dengan perilaku dan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Perilaku itu akan terlihat dan sikap dari tindakan pemimpin dalam melakukan sesuatu, misalnya, dan cara memberi perintah, cara

memberikan tugas, cara menegakan disiplin, cara mengawasi bawahan, cara menegur, cara memimpin rapat, dan lain-lain. Model kepemimpinan berdasarkan perilaku menaruh perhatian pada aspek perilaku sang pemimpin sehari-hari. Ambil contoh. bila seorang pemimpin memberi perintah dengan jalan tegas dan keras dan kadang-kadang mengambil tindakan sepihak. yang penting tugas selesai dan yang salah langsung diperingati atau langsung mengambil tindakan, maka itu termasuk kategori yang otoritas.

Model kepemimpinan otoriter bukanlah model yang usang dan tak berlaku di masa modern. Seorang pemimpin harus terus memberi arahan dan instruksi agar pekerjaan berjalan lancar. Model kepemimpinan yang sering dicapai sekarang ini adalah model kepemimpinan demokratis.

Asumsi yang dipakai dalam model kepemimpinan ini. manusia atau bawahan cenderung memiliki karakteristik dan selalu berpikir positif

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan seseorang berdasarkan perilaku yaitu:

1. Kepribadian pemimpin.
2. Pengalaman masa lalu pemimpin.
3. Harapan dan perilaku pemimpin.
4. Perilaku bawahan.
5. Persyaratan tugas.
6. Budaya dan kebijaksanaan organisasi.

7. Harapan dan perilaku rekan kerja.

Perilaku yang dimaksud dalam model kepemimpinan ini dapat digolongkan menjadi dua kategori perilaku yaitu:

a. Perilaku tugas, menjelaskan sampai seberapa jauh seorang pemimpin terlibat dalam menentukan tugas dan tanggung jawab seseorang atau kelompok.
b. Perilaku hubungan, menjelaskan sampai seberapa jauh seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah atau lebih.

Model pemimpin seperti ini lebih mengutamakan perhatian pada hubungan antara orang, perasaan, kejiwaan, emosi, keserasian, hubungan, demokrasi, menghargai pribadi dan posisi bawahan, berpartisipasi, membangun kebersamaan memberi dukungan.

Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan saat ini tidak ada orang yang bersifat dan berprilaku sama sekali buruk dan berprilaku sama sekali baik. Yang ada mungkin gabungan dan kesemua model kepemimpinan.

9. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan

Model kepemimpinan yang terjadi di atas kapal adalah model kepemimpinan tim. Suatu tim adalah jenis khusus dari kelompok yang anggotanya saling tergantung, memiliki tujuan bersama, dan harus mengoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Tim memiliki peran khusus untuk anggotanya dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan perannya (Levi, 2011).

Komponen-komponen yang harus dimiliki seorang pelaut selain pengetahuan dan keterampilan di antaranya adalah karakter (Pratama & Pardjono, 2016). Hasil FGD yang melibatkan pelaut dan manajemen pelayaran ditemukan 17 nilai karakter yang harus dimiliki pelaut yaitu disiplin, tangguh, komitmen, tanggung jawab, kreativitas, integritas, kepercayaan diri, kerjasama, keberanian, keuletan, etos kerja, ketabahan, mudah beradaptasi, mandiri, pemecahan masalah, rasa humor dan kewaspadaan.

Definisi nakhoda dirumuskan dalam Pasal 1 angka 41 Undang-Undang Pelayaran Tahun 2008 (UUP 2008) yaitu: “nakhoda adalah salah seorang awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.” Berdasarkan pengertian nakhoda di atas dapat dilihat bahwa nakhoda adalah pejabat yang memegang kekuasaan tertinggi di atas kapal secara keseluruhan, sehingga siapapun yang berada di atas kapal harus tunduk atas perintah nakhoda untuk kepentingan keselamatan, keamanan, dan ketertiban selama pelayaran, termasuk bila pengusaha kapal dari kapal tersebut sedang berada di atas kapal tidak terkecuali. Nakhoda setelah menandatangani sebuah perjanjian kerja laut menjadi buruh utama dari pengusaha kapal, ini dengan pengertian bahwa nakhoda telah mengikatkan diri untuk dapat menyanggupi bekerja di bawah perintah pengusaha kapal

(perusahaan pelayaran) serta diberi upah oleh pengusaha kapal tersebut (Rini Setiawati, 2018 : 239).

Para Chief Engineer tersebut hendaknya menyadari bahwa disiplin kini telah berubah dan mereka yang ikut dalam penerimaan mutakhir ke pelayaran niaga itu datang dan suatu masyarakat demokratik berbeda sudut pandangannya. Banyak tenaga baru merasa sulit untuk menyesuaikan diri kedalam sistim otokrasi di kapal dan mungkin benci akan cara-cara kuno dalam pemberian perintah dan hukuman. Sama halnya dengan buah di darat tidak mengontrol pabriknya, anak buah kapal pun tidak mengontrol kapalnya. Para *Chief Engineer* yang bertanggung jawab atas tugas anak buah kapal agar mendapatkan hasil atau kerja yang baik dengan cara memperhatikan anak buah kapal secara baik pula.

Agar supaya Nahkoda dapat mengembangkan cara yang sehat pemberian perintah dalam menegur perlu dipahami alasan-alasan mengapa seorang mematuhi atau tidak mematuhi perintah. Ada banyak alasan mengapa orang patuh terhadap perintah, salah satu alasannya tersebut adalah takut, akan hukuman. Dalam suatu negara yang menganut sistim diktator atau negara yang dijajah oleh militer asing, rasa takut akan hukuman mungkin satu-satunya cara untuk mendapatkan kepatuhan terhadap perintah.

Tetapi, rasa takut tidak akan pernah menghasilkan kerja sama yang tulus dan para pekerja. Jika para pekrja benar-benar takut kepada si pemberi perintah, mereka akan bebas dan rasa takut dan

kebencian dengan melakukan kegiatan tersembunyi yang menjurus menghancurkan kewenangan yang mengendalikan mereka. Banyak bukti bukti tentang hal ini di negara-negara terjajah selama masa perang.

Jika *Chief Engineer* suatu kapal terlalu kasar, atau jika anak buah kapal bekerja dalam ketakutan akan hukuman, para anak buah kapal mungkin akan membebaskan perasaan tertekan dan kebencian mereka itu dengan merusak perlengkapan atau memboroskan persediaan sesudah pasti mereka tidak akan ikut bersemangat penuh untuk mengusahakan keberhasilan pelayaran kapal. Oleh karena itu ancaman hukuman bukanlah cara yang ideal mengusahakan kepatuhan akan perintah di atas kapal.

Dalam penegakan kedisiplinan seorang pemimpin ada kalanya dianjurkan apa yang disebut "peraturan tungku panas membara". Bayangkanlah apa yang terjadi bila seseorang menyentuh tungku yang panas membara, orang yang dekat dengan obyek tersebut menerima cukup peringatan (merahnya tungku). Disiplin konsisten (tiap orang yang menjamahnya diperlakukan sama mereka terbakar). Disiplin itu tak emosional (sebuah tungku tidak menjadi marah). Dan akhirnya disiplin itu tak pribadi (kekerasan disiplin tergantung pada beberapa banyak atau berapa lama orang menjamah tungku tersebut, tidak pada orangnya).

Di angkatan laut uraian setiap pelanggaran akan hukuman tercantum dalam peraturan disiplin dan instruksi angkatan laut.

Hukuman dilaksanakan bukan atas dasar kebijakan pribadi saja, melainkan atas dasar peraturan disiplin dan instruksi angkatan laut, dimana setiap orang di angkatan laut harus mengetahui peraturan tersebut. Jika terjadi pelanggaran, setiap orang di angkatan laut sudah tahu hukuman apa yang harus diberikan. Para komandan hanya memiliki sedikit kebebasan dalam memberikan hukuman atas dasar kebijakan pribadi.

Didalam pelayaran niaga, uraian setiap pelanggaran dan hukuman tercantum dalam butir-butir perjanjian kerja laut setiap kapal dan peraturan perundang-undangan pelayaran.

Namun *Chief Engineer* di kapal niaga dan para perwira tidak sama dalam menafsirkan pelanggaran-pelanggaran dan akibat-akibat di satu kapal seseorang mungkin didenda upah satu hari untuk pelanggaran tertentu, sementara dikapal lain ia mungkin dibebaskan dan menerima tidak lebih dan teguran untuk jenis pelanggaran yang persis sama hukuman yang diterima seseorang tergantung hampir seluruh pada kebijakan Nahkoda atau *Chief Engineer*. Ketidakseragaman hukuman atas pelanggaran menyulitkan baik *Chief Engineer* maupun bawahannya. Tidak seorangpun yang tahu persis dimana akan terjadi pelanggaran. Jika disiplin dikapal-kapal pelayaran niaga akan ditingkatkan, maka harus ada keseragaman penafsiran secara tuntas terhadap pelanggaran dan hukuman disetiap kapal niaga.

10. Defenisi Motivasi

Kiki Cahaya Setiawan(2015:48)Berikut ini beberapa konsep yang dijelaskan oleh para ahli mengenai definisi Motivasi kerja, sebelum menjelaskan motivasi kerja secara khusus, akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai definisi motivasi karena dua kata ini merupakan suatu hal yang sulit dipisahkan, motivasi menurut Vroom (dalam Kreitner & Kinicki 2007 : 247), motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu. Keitner & Kinicki (2007) mendifinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Morgan (1986:303) motivasi diartikan sebagai “untuk mendorong dan menekan dengan kuat “yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah padapencapaian tujuan-tujuan tertentu. Robins (1998:50) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan.Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006:48) didefinisikan sabagai proses psikologis yang menyebabkan

timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001:150) motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effort-performance dan menyenangi berbagai macam outcomedari level performanceyang berbeda-beda.Keith Davis dan Newstroom (1995:65) karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Wexley and Yukl (1992:75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakandi atas menyatakan bahwa motivasi kerjaberkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan factor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsipmotivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi sebagaimana Kiki Cahaya Setiawan (2015:48) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Supardi & Anwar (2004:47) Supardi dan Anwar, S. (2004). Dasar-

dasar perilaku Organisasi.Mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Menurut As'ad (2003:45), ”psikolog industri seri semu sumber daya manusia”.Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mernpunyai tujuan tertentu. Lebih lanjut Wexley & Yuki (1977), yang dikutip oleh As'ad (2003:45), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai (*he process by which behavior is energized und directed*). Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang dengan sengaja mengingatkan diri menjadi bagian dan organisasi mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, salah satunya adalah agar mereka dapat berinteraksi dengan manusia lainnya dan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Menurut Hasibuan (2003:92), Manajement sumber daya manusia.Motivasi berasal dan kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak'. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia.

Khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja.

Sebenarnya banyak pembahasan teori-teoni motivasi, namun ada beberapa yang cukup menonjol adalah antara lain sebagai berikut: Teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu: (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c) cinta/kasih sayang. (d) penghargaan, (e) aktualisasi dari (self actualization).

Menggaris bawahi pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Suasana batin (psikologis) seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya tampak selalu semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Secara psikologis menunjukan bahwa kegairahan semangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat

dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Tegasnya, setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi (Nawawi, 1997:356). Menurut Edy Prasetyo (dalam Timpe: 1999:3) bahwa Persoalannya adalah bagaimanakah pengarah kepuasan dan motivasi terhadap produktivitas kerja seseorang. Tague mengatakan bahwa kelambatan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dan bagaimana cara manajer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka kedalam kualitas dan produktivitas.

11. Ciri-Ciri Motivasi

Menurut Anorage, (dalam Hasibuan melayu, 2005:146.) Manajemen Sumber Daya Manusia. mengemukakan ciri-ciri memotivasi individu adalah sebagai berikut:

1. Motivasi adalah majemuk

   Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai suatu tujuan yang berlangsung secara bersama-sama. Misalnya, seorang yang giat bekerja, dalam hal tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat, tetapi juga ingin diakui atau dipuji.

2. Motivasi dapat berubah-ubah

   Motivasi bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan oleh keinginan manusia yang selalu berubah-

ubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Misalnya. seseorang anak buah kapal pada satu saat menginginkan nakhoda yang baik yang mempunyai dorongan motivasi yang baik sehingga menumbuhkan suatu kondisi kerja yang menyenangkan.

3. Motivasi berbeda-beda bagi individu

   Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motivasi yang berbeda.

4. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu

   Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dan dalam yang kuat menjadikan individu bersangkutan tidak bisa memahami memotivasi dirinya sendiri.

12. Langkah-Langkah Motivasi

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin di dalam memotivasi bawahan. Hal ini sangat penting sebab motivasi dikatakan berhasil apabila pemimpin dalam rangkaian mengamati, memahami, mencari sebab-sebab, memperhitungkan, mengawasi, mengubah dan mengarahkan perilaku-perilaku bawahan, benar-benar menghasilkan perilaku setiap bawahan sesuai dengan norma, keinginan dan tujuan organisasi. Olah karena itu, dalam memotivasi bawahan ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin diantaranya:

1. Pemimpin harus memahami semua perilaku bawahan apa sebab berperilaku, kekuatan-kekuatan motif yang paling kuat, tujuan yang ingin dicapai, harapan atau yang diinginkan.
2. Didalam memotivasi bawahan pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang. Sebab motivasi harus memungkinkan bagi bawahan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan tingkat kebutuhan yang diharapkan.

B. Organisasi Di Kapal

Di kapal dan beberapa pemimpin dalam beberapa aspek tetapi pada dasarnya pemimpin tertinggi di kapal adalah nahkoda. Dalam hal ini seorang nahkoda sangat berperan penting dalam terlaksananya segala pekerjaan yang ada di kapal. Pemimpin di atas di bagi beberapa bagian antara lain:

1. Nahkoda

Nakhoda adalah merupakan pemegang kekuasan tertinggi di kapal, lancar tidaknya organisasi di kapal berada ditangan nakhoda. Untuk mempertahankan tingkat keberhasilan yang tinggi sebagai seorang nakhoda, seorang nakhoda harus memiliki suatu kombinasi kemampuan yang langka. "Secara fisik dia harus kuat dan sehat dengan kepribadian kepribadian yang sanggup menguasai kadar keyakinan yang diperlukan dan pihak bawahannya mematuhinya serta secara moral dia harus kuat. Tidak banyak pengalaman yang akan mengimbangi kegugupan serta ketangguhan kemauan dan pengendalian diri". (*Moreby*, tanpa tahun,). Nakhoda dibebani dengan

tugas keselamatan kapal dan muatan, ditangannyalah jiwa para penumpang dan awak kapal, jabatannya menuntut perhatian atas semua perawatan dan keterampilan navigasi yang layak, sekurang-kurangnya perawatan biasa dan kemampuan kesabaran dan pertimbangan menghadapi bawahannya atau yang dipercayakan dalam kepengurusannya.

Kebutuhan akan perubahan biasanya terjadi apabila muncul sesuatu masalah yang berkaitan dengan produktifitas, kepuasan dan pengembangan didalam sistim yang bersangkutan (di kapal).

2. Mualim 1

Salah satu jabatan yang penting dalam deck departement adalah mualim 1 la merupakan salah satu manajemen level dan empat perwira di *deck departemen* yang bertanggung jawab langsung kepada nahkoda dan merupakan penanggung kedua setelah nahkoda serta penanggung jawab pertama jika nahkoda tidak berada di atas kapal. Tugas seorang mualim I adalah bertanggung jawab dalam operasional kerja kru di kapal dan bertanggung jawab dalam operasional bongkar muat dan rancangan pemuatan di atas kapal.

3. Mualim II

Seorang mualim II juga sangat memegang pengaruh besar dalam manajemen di atas kapal. Seorang mualim II bertanggung jawab dalam perawatan alat navigasi di atas kapal dan seorang mualim II juga melakukan perhitungan statistik perjalanan setelah akhir salah satu pelayaran dan melaporkannya ke nahkoda. Seorang mualim II sangat

berperan penting dalam terlaksananya pelayaran yang akan dilakukan dan dimulainya pelayaran sampai pelayaran tersebut selesai.

4. Mualim III

Mualim III adalah seorang pemimpin di atas kapal yang bekerja dalam alat alat keselamatan di atas kapal. Seorang mualim III harus selalu melakukan pengecekan terhadap alat alat keselamatan dan memahami tentang semua alat-alat keselamatan di atas kapal dan pada saat melakukan latıhan di kapal dapat menjelaskan tentang kegunaan dan cara pengoperasian alat-alat keselamatan yang ada di kapal

5. Kepala Kamar Mesin (*Chief Engineer*)

Chief Engineer adalah di-charge dari departemen mesin, dia melaporkan ke Master (sehari-hari kegiatan) dan *Technical Manager Company* (kegiatan teknis). Tanggung Jawabnya adalah:

1. Memastikan bahwa semua personil departemen mesin dibiasakan dengan prosedur yang relevan.
2. Mengeluarkan perintah yang jelas dan ringkas untuk engineer dan lain-lain di departemen mesin.
3. Sesuaikan jam jaga kamar mesin untuk memastikan bahwa semua penjaga cukup beristirahat dan cocok untuk tugas.
4. Pastikan bahwa awak departemen mesin menjaga disiplin, kebersihan dan mengikuti praktek kerja yang aman.
5. Evaluasi engineer dan laporan kinerja kepada Master.

6. Mengidentifikasi potensi bahaya yang berhubungan dengan operasi mesin dan bertindak sesuai untuk menghilangkan mereka.
7. Selidiki ketidak sesuaian dan menerapkan tindakan korektif dan preventif.
8. Menjaga stand by peralatan dan sistem dalam Selalu-Siap-Untuk digunakan negara
9. Uji stand by peralatan dan sistem secara teratur dan sesuai dengan prosedur Perusahaan.
10. Pastikan mesin yang kapal dan peralatan dipelihara sesuai jadwal.
11. bertugas dan mengendalikan engine selama manuver dan selama memasuki / meninggalkan pelabuhan.
12. Jika masinis empat adalah tidak memegang sertifikat kompetensi yang diperlukan, maka tidak boleh jaga di kamar mesin
13. Mencoba untuk memperbaiki semua kerusakan mungkin menggunakan kru dan fasilitas onboard, jika permintaan tidak yang dapat diperbaiki untuk bantuan darat
14. Setiap bulan, melaporkan semua cacat (diperbaiki / tidak diperbaiki) kepada Perusahaan.
15. Menyiapkan menyarankan sebelum semua persyaratan store mesin dan suku cadang
16. Mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh workshop pada mesin dan peralatan.
17. Pastikan bahwa buku catatan mesin dipelihara dengan baik.

18. Efisien mengoperasikan dan memelihara semua mesin dan peralatan kapal, terutama yang berkaitan dengan pencegahan keselamatan dan polusi.
19. Efisien mengoperasikan mesin utama selama perjalanan.
20. Pastikan bahwa langkah-langkah yang diambil untuk mencegah /mengurangi emisi asap dari kapal.
21. Terus memantau dan mengevaluasi penggerak utama dan mesin bantu, membandingkan mereka dengan catatan percobaan dan menginformasikan Perusahaan dari setiap penyimpangan besar.
22. Pastıkan bahwa semua peralatan keselamatan dalam keadaan baik
23. Memelihara catatan dari semua rutin dan pemeliharaan tak terjadwal sesuai dengan persyaratan kode dan prosedur Perusahaan
24. Order *bunker*, dan mengawasi operası pengisian bahan bakar.
25. Efektif mengontrol pemanfaatan dan store suku cadang dan mempertahankan persediaan yang tepat dari semua item.
26. Order suku cadang dan store (termasuk minyak pelumas) untuk departemen mesin.
27. Pemeliharaan crane kargo, penyejuk udara, tanaman pendingin dan pemisah minyak-air.
28. Memantau pemeliharaan kamar dingin, AC dan mesin terkait lainnya.

6. Second Engineer

*Second Enginee*r laporan ke *Chief Engineer*. Dalam ketiadaan *Chief Engineer*, 2nd engineer mungkin diperlukan untuk memimpin sebagai *Chief Engineer*, tunduk pada persetujuan terlebih dahulu dari DPA. Tanggung Jawab:

1. Jadwal jaga pukul 04:00-08:00/16:00-20:00 di kamar mesin.
2. Mengatur kegiatan pemeliharaan dalam konsultasi dengan *Chief Engineer*.
3. Mengalokasikan pemeliharaan dan perbaikan untuk engineer, dan mengawasi yang sama.
4. Benar menjaga buku catatan ruang mesin.
5. Memantau jadwal pemeliharaan untuk mesin utama, mesin bantu, kompresor, pembersih, pompa dan peralatan lainnya
6. koordinasi dengan *Electrical Engineer* dan memastikan bahwa ia memelihara catatan yang tepat pemeliharaan mesin di bawah tanggung jawabnya.
7. Pastikan bahwa ruang mesin yang bersih dan bebas dari residu berminyak.
8. Membantu *Chief Engineer* dalam mempertahankan persediaan suku cadang onboard.
9. Pastikan engineer dan perangkat bekerja sesuai dengan prosedur perlindungan keselamatan dan lingkungan.
10. Mengevaluasi junior dan laporan kinerja ke *Chief Engineer*.

11. Mengambil alih penjagaan dan kontrol dari ruang mesin selama manuver kapal, terutama saat memasuki atau meninggalkan pelabuhan dan bagian dibatasi.
12. Lakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Engineer* (tergantung situasi).
13. Melaporkan dan mencatat pemakaian bahan bakar dan minyak lumas kepada *Chief Engineer*
14. Merencanakan permintaan *Bunker* dan Minyak Pelumas
15. Pengoperasian dan pencatatan indikator pesawat - pesawat kelistrikan
16. Pengoperasian, menjalankan sistem mesin pendingin, sistem air conditioning, panel listrik dan elektro motor.
17. Menyiapkan dan mengganti lampu lampu penerangan dan lampu - lampu navigasi apabila ada yang padam.

7. Masinis 3 (3rd Engineer)

3/E laporan ke *Chief Engineer* (melalui 2/E). Dalam ketiadaan dari 2/E, 3/E mungkin diperlukan untuk memimpin sebagai 2/ E, tunduk pada persetujuan terlebih dahulu dari DPA. Tanggung Jawabnya yaitu:

1. Jadwal jaga pukul 08:00-12:00/20:00-24:00 di kamar mesin.
2. Benar menjaga mesin bantu, generator air tawar, mesin kerek, peralatan tambat, sekoci motor, darurat kompresor, pompa kebakaran darurat dan insinerator.
3. Menganalisis air dan pengolahan kimia untuk pendingin mesin sistem air utama.

4. Melakukan pemeliharaan preventif pemadam kebakaran dan peralatan keselamatan dalam ruang ruang mesin, dan menginformasikan Chief Engineer dari setiap kekurangan.
5. Menjaga catatan diperbarui pemeliharaan preventif rencana yang berkaitan dengan kompresor, generator dll
6. Menginformasikan lebih awal ke *Chief Engineer* kebutuhan suku cadang dan store untuk mesin agar dikontrol.
7. Lakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Engineer* (tergantung situasi).

8. Masinis 4 (4/Egnineer)

4/E laporan ke *Chief Engineer* (melalui 2/E). Dalam ketiadaan dari 3/E, 4/E mungkin diperlukan untuk memimpin sebagai 3 / E, tunduk pada persetujuan terlebih dahulu dari DPA. Tanggung Jawab:

a) Jadwal jaga 12:00-16:00/24:00-04:00 di kamar mesin yang disediakan ia memegang sertifikat kompetensi yang sesuai, dan *Chief Engineer* mengawasinya dalam jaga.
b) Membantu *Chief Engineer* selama manuver kapal.
c) Benar menjaga bahan bakar minyak dan pemurni minyak pelumas dan filter.
d) Benar menjaga sistem bahan bakar transfer dan limbah .
e) Menjaga peralatan lainnya / mesin di ruang mesin seperti yang diperintahkan oleh *Chief Engineer*.

f) Melakukan transfer bahan bakar dan minyak pelumas, mempertahankan sounding tangki catatan bunker dan membantu dalam pengisian bahan bakar.

g) Meng up date rencana pemeliharaan preventif pompa.

h) Menginformasikan *Chief Engineer* di muka kebutuhan suku cadang dan store untuk mesin di kontrol.

i) Lakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Chief Engineer (tergantung situasi)

C. Konvensi Ketenagaan Maritim (MLC 2006)

Konvensi Ketenagakerjaan Maritim 2006 (MLC 2006) adalah perjanjian internasional yang diadopsi oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) untuk menetapkan standar minimum bagi pekerja maritim di seluruh dunia. Konvensi ini mencakup berbagai aspek kondisi kerja, termasuk pengawakan kapal. Berikut adalah poin-poin penting mengenai pengaturan pengawakan di atas kapal berdasarkan MLC 2006:

1. Tujuan Utama:
    a. MLC 2006 bertujuan untuk memastikan bahwa pelaut memiliki kondisi kerja yang layak dan aman, termasuk ketentuan tentang jumlah awak kapal yang memadai.
    b. Konvensi ini juga berupaya untuk menciptakan persaingan yang adil bagi pemilik kapal dengan menetapkan standar global yang konsisten.

2. Pengaturan Pengawakan:

MLC 2006 mengharuskan negara-negara anggota untuk menetapkan dan menegakkan standar pengawakan yang aman. Ini termasuk memastikan bahwa kapal memiliki jumlah awak yang cukup untuk beroperasi dengan aman dan efisien.

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan jumlah awak kapal yang memadai meliputi:

a) Ukuran dan jenis kapal.
b) Rute pelayaran.
c) Jenis kargo.

3. Persyaratan keselamatan dan keamanan.

Sertifikat Pengawakan Minimum yang Aman:

a) Kapal-kapal yang tunduk pada MLC 2006 harus memiliki sertifikat pengawakan minimum yang aman, yang dikeluarkan oleh otoritas maritim negara bendera.
b) Sertifikat ini mengkonfirmasikan bahwa kapal tersebut memiliki jumlah awak yang memadai sesuai dengan persyaratan konvensi.

4. Jam Kerja dan Istirahat:

a) MLC 2006 juga mengatur jam kerja dan istirahat pelaut untuk mencegah kelelahan, yang dapat membahayakan keselamatan pelayaran.
b) Konvensi ini menetapkan batasan maksimum jam kerja dan minimum jam istirahat yang harus dipatuhi.

5. Penerapan di Indonesia:

Indonesia telah meratifikasi MLC 2006, yang berarti bahwa ketentuan konvensi ini berlaku untuk kapal-kapal berbendera Indonesia dan pelaut Indonesia.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan-peraturan terkait untuk mengimplementasikan MLC 2006, termasuk peraturan tentang sertifikasi MLC dan Peraturan Menteri Perhubungan No PM 57 tahun 2021 tentang tata cara pemeriksaan,pengujian dan sertifikasi keselamatan kapal.

Penting untuk dicatat bahwa detail spesifik tentang pengaturan pengawakan dapat bervariasi tergantung pada jenis kapal, rute pelayaran, dan peraturan nasional masing-masing negara.

D. Planned Maintenance System (PMS)

Selain itu, *Planned Maintenance System* (PMS) adalah suatu sistem terorganisir yang digunakan di kapal untuk menjadwalkan dan melaksanakan kegiatan pemeliharaan secara terencana. Tujuan utama dari PMS adalah untuk memastikan bahwa semua mesin dan peralatan kapal selalu dalam kondisi baik dan siap untuk beroperasi, sehingga keselamatan, efisiensi, dan keandalan kapal dapat terjamin.

a. Komponen Utama PMS

1) Jadwal Pemeliharaan: PMS mencakup jadwal pemeliharaan rutin untuk setiap mesin dan peralatan di kapal. Jadwal ini biasanya mencakup interval waktu atau jam operasi di mana pemeliharaan harus dilakukan.

2) Prosedur Pemeliharaan: Untuk setiap kegiatan pemeliharaan, PMS menyediakan prosedur yang jelas dan rinci tentang cara melaksanakan pemeliharaan tersebut. Prosedur ini mencakup langkah-langkah yang harus diikuti, alat dan bahan yang dibutuhkan, serta tindakan keselamatan yang harus diperhatikan.
3) Catatan Pemeliharaan: PMS juga mencakup sistem pencatatan yang baik untuk mencatat semua kegiatan pemeliharaan yang telah dilakukan. Catatan ini sangat penting untuk memantau riwayat pemeliharaan setiap mesin dan peralatan, serta untuk mengevaluasi efektivitas program pemeliharaan.
4) Manajemen Suku Cadang: PMS juga terkait dengan manajemen suku cadang. Sistem ini membantu dalam merencanakan kebutuhan suku cadang, memesan suku cadang, dan mengelola inventaris suku cadang di kapal.

b. Tujuan dan Manfaat PMS

1) Meningkatkan Keandalan Kapal: Dengan melaksanakan pemeliharaan secara terencana, PMS membantu mengurangi risiko kerusakan mesin dan peralatan yang tidak terduga, sehingga meningkatkan keandalan kapal.
2) Meningkatkan Keselamatan: PMS juga berperan penting dalam meningkatkan keselamatan di kapal. Pemeliharaan yang baik memastikan bahwa peralatan keselamatan seperti pompa kebakaran, sekoci penolong, dan alat pemadam kebakaran selalu dalam kondisi siap pakai.

3) Mengurangi Biaya Perbaikan: Dengan mencegah kerusakan besar melalui pemeliharaan rutin, PMS dapat membantu mengurangi biaya perbaikan kapal secara keseluruhan.
4) Memperpanjang Umur Pakai Mesin dan Peralatan: Pemeliharaan yang teratur dapat memperpanjang umur pakai mesin dan peralatan kapal, sehingga investasi kapal dapat lebih optimal.
5) Memenuhi Persyaratan Regulasi: PMS membantu kapal untuk memenuhi persyaratan regulasi terkait pemeliharaan kapal yang ditetapkan oleh IMO dan otoritas klasifikasi kapal.

c. Implementasi PMS

1) Implementasi PMS melibatkan beberapa tahapan, termasuk:
2) Identifikasi Peralatan Kritis: Tahap pertama adalah mengidentifikasi semua mesin dan peralatan yang kritis bagi operasional dan keselamatan kapal
3) Penyusunan Jadwal dan Prosedur Pemeliharaan: Selanjutnya, jadwal dan prosedur pemeliharaan disusun untuk setiap peralatan yang telah diidentifikasi.
4) Pelaksanaan Pemeliharaan: Pemeliharaan dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan.
5) Pencatatan dan Evaluasi: Semua kegiatan pemeliharaan dicatat dan dievaluasi secara teratur untuk memastikan efektivitas PMS.

Dengan adanya PMS yang efektif, diharapkan kapal dapat beroperasi dengan aman, efisien, dan handal, serta memenuhi semua persyaratan regulasi yang berlaku.

Untuk rujukan terkait Planned Maintenance System (PMS) dalam konteks marine inspector dan biro klasifikasi di Indonesia, ada beberapa regulasi dan pedoman yang harus diikuti sesuai dengan standar internasional yang diterapkan di Indonesia melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL), serta peraturan dari biro klasifikasi Indonesia, seperti Biro Klasifikasi Indonesia (BKI). Berikut adalah beberapa referensi yang relevan untuk marine inspector dan biro klasifikasi di Indonesia terkait PMS:

1. Peraturan Pemerintah dan Undang-Undang Indonesia

   UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Undang-undang ini mengatur keselamatan pelayaran, yang mencakup pemeliharaan kapal agar tetap memenuhi standar keselamatan dan kebersihan. Dalam hal ini, PMS merupakan bagian dari persyaratan pemeliharaan kapal yang harus dilakukan sesuai dengan standar yang berlaku.

2. Peraturan Menteri Perhubungan (PM) No. 35 Tahun 2011

   Peraturan ini mencakup pedoman keselamatan kapal, termasuk persyaratan terkait pemeliharaan sistem yang ada di kapal. Peraturan ini menekankan pentingnya adanya sistem pemeliharaan terencana untuk memastikan kapal selalu dalam kondisi siap beroperasi dan aman.

3. Peraturan Menteri Perhubungan No PM 57 tahun 2021

   Peraturan ini terkait tentang tata cara pemeriksaan, pengujian dan sertifikasi keselamatan kapal.

4. Standar dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL)

   DJPL sebagai lembaga yang mengawasi keselamatan pelayaran di Indonesia, sering merujuk pada IMO (International Maritime Organization) serta SOLAS (Safety of Life at Sea), yang mewajibkan adanya sistem pemeliharaan kapal yang efektif, termasuk PMS. Pengawasan dan pemeriksaan oleh marine inspector akan merujuk pada peraturan ini.

5. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Laut No. HK. 202/7/3/DJPL-08 tentang Sistem Manajemen Keselamatan Kapal

   Peraturan ini mengatur bahwa kapal yang beroperasi di Indonesia wajib memiliki sistem manajemen keselamatan yang mencakup pemeliharaan terjadwal untuk semua peralatan dan sistem kapal yang penting untuk keselamatan.

d. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI)

1. Pedoman dan Persyaratan BKI

   BKI sebagai badan klasifikasi nasional Indonesia memiliki pedoman tersendiri terkait pemeliharaan kapal. Mereka mengacu pada standar internasional dan memberikan pedoman lebih rinci mengenai PMS untuk kapal yang terdaftar di bawah klasifikasi BKI.

   BKI Rules for Classification of Ships, BKI mengeluarkan pedoman teknis terkait klasifikasi kapal, termasuk sistem pemeliharaan yang harus diterapkan oleh pemilik kapal untuk menjaga status klasifikasi kapal tersebut. Dalam pedoman ini, sistem

pemeliharaan terencana (PMS) merupakan bagian penting untuk memastikan bahwa kapal terus memenuhi standar teknis yang ditetapkan.

2. BKI's Maintenance and Survey Procedures

   BKI juga menetapkan prosedur inspeksi dan pemeliharaan yang perlu dilakukan oleh pemilik kapal, yang mencakup pemeriksaan rutin terhadap kondisi mesin, struktur kapal, sistem kelistrikan, dan sistem keselamatan lainnya.

3. Referensi IMO dan IACS

   Meskipun ini bersifat internasional, banyak peraturan yang digunakan oleh BKI dan DJPL mengacu pada regulasi yang ditetapkan oleh IMO (International Maritime Organization), IACS (International Association of Classification Societies), serta SOLAS. SOLAS (*Safety of Life at Sea*): Salah satu dokumen internasional yang mengatur keselamatan kapal, termasuk sistem pemeliharaan.

   ISM Code (International Safety Management Code): Mengatur kewajiban kapal untuk memiliki sistem manajemen keselamatan yang mencakup pemeliharaan kapal. IACS Unified Requirements (URs): Pedoman internasional yang diterima oleh biro klasifikasi di seluruh dunia, termasuk BKI di Indonesia.

4. Marine Inspector dan Tugas Pemeriksaan PMS

   Marine inspector di Indonesia bertugas memeriksa apakah kapal memenuhi persyaratan keselamatan dan kelayakan

operasional. Dalam pemeriksaan PMS, mereka akan memverifikasi apakah kapal memiliki sistem pemeliharaan terjadwal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, serta standar internasional yang diadopsi.

Pemeriksaan PMS oleh marine inspector biasanya melibatkan pemeriksaan dokumen terkait pemeliharaan kapal, jadwal pemeliharaan terjadwal, serta pelaksanaan pemeliharaan yang telah dilakukan pada berbagai sistem kapal, seperti mesin utama, sistem kelistrikan, sistem pemadam kebakaran, dan lain-lain.

Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) dan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL) adalah dua pihak utama yang mengawasi penerapan PMS di kapal Indonesia. Pedoman dan regulasi internasional seperti SOLAS dan ISM Code juga sangat mempengaruhi kebijakan PMS di Indonesia.

Marine inspector di Indonesia memverifikasi kepatuhan terhadap peraturan-peraturan tersebut, termasuk memastikan bahwa kapal memiliki sistem pemeliharaan terjadwal yang efektif.

Jika Anda membutuhkan pedoman lebih lanjut atau dokumen teknis spesifik terkait PMS di Indonesia, Anda dapat merujuk langsung ke BKI atau DJPL.

Dalam konteks Marine Inspector dan regulasi terkait, ulang tahun kapal biasanya dihitung berdasarkan tanggal kapal pertama kali

didaftarkan atau mulai beroperasi setelah dibangun. Ulang tahun kapal ini digunakan sebagai acuan untuk menilai usia kapal dan menentukan jadwal inspeksi serta pemeliharaan sesuai dengan Planned Maintenance System (PMS).

Menurut Marine Inspector dan pedoman yang diterbitkan oleh IMO serta otoritas klasifikasi kapal (seperti BKI), ulang tahun kapal umumnya dimulai pada tanggal kapal pertama kali diluncurkan atau diterima dalam daftar registrasi.

1. Tanggal Pencatatan Pertama

   Ulang tahun kapal dihitung berdasarkan tanggal pertama kali kapal terdaftar di negara asalnya atau di negara yang mengeluarkan sertifikat klasifikasinya. Ini adalah tanggal yang digunakan oleh Marine Inspector sebagai referensi untuk menghitung usia kapal dan menentukan kapan kapal harus mengikuti prosedur inspeksi atau pemeliharaan yang lebih ketat.

2. Pengaruh pada Jadwal Inspeksi dan Pemeliharaan

   Seiring bertambahnya usia kapal, inspeksi akan menjadi lebih intensif dan lebih sering, terutama setelah kapal mencapai usia tertentu seperti 10, 15, atau 20 tahun. Pada titik ini, pemeriksaan terhadap kondisi kapal, baik secara struktural maupun operasional, menjadi lebih penting.

   Kapal yang lebih tua mungkin akan diminta untuk menjalani pemeriksaan lebih sering untuk memastikan bahwa ia tetap

memenuhi standar keselamatan yang ditetapkan oleh IMO, SOLAS, dan ISM Code.

3. Catatan Pemeliharaan dan Inspeksi

   Dalam sistem PMS, pemeliharaan dan inspeksi kapal akan diatur berdasarkan usia kapal, yang dihitung dari tanggal kapal pertama kali didaftarkan. Oleh karena itu, tanggal ini menjadi penting bagi Marine Inspector dalam memverifikasi apakah kapal sudah menjalani pemeliharaan yang cukup sesuai dengan umurnya.

4. Peraturan Terkait Umur Kapal

   Kapal yang lebih tua sering kali dikenakan peraturan yang lebih ketat terkait dengan keselamatan dan pemeliharaan. SOLAS dan standar lainnya menyarankan agar kapal berusia lebih dari 15 tahun menjalani pemeriksaan yang lebih mendalam terhadap struktur, mesin, dan peralatan keselamatan.

   Ulang tahun kapal mulai dihitung sejak tanggal kapal pertama kali terdaftar atau mulai beroperasi. Ini menjadi titik acuan bagi Marine Inspector untuk menilai pemeliharaan dan inspeksi kapal sesuai dengan usia kapal, guna memastikan kapal tetap memenuhi standar keselamatan dan kelayakan operasional.